

DR SATWANT SINGH GILL

a

lwn.

HOSPITAL ASSUNTA

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, KUALA LUMPUR

b

ABDUL KADIR SULAIMAN H

USUL PEMULA NO: R1-25-81-97]

30 JULAI 1998

UNDANG-UNDANG PENTADBIRAN: *Remedi - Certiorari dan mandamus - Penamatan perkhidmatan - Samada dibuat atas alasan munasabah - Penolakan representasi - Samada Mahkamah Perusahaan silap di sisi undang-undang - Samada gagal mengambilkira kontrak kolateral - Samada keseluruhan awad patut dibatalkan*

c

UNDANG-UNDANG BURUH: *Pekerjaan - Penamatan perkhidmatan - Had umur persaraan - Penamatan perkhidmatan atas alasan pemohon mencapai had umur persaraan - Had umur persaraan tidak diperuntukkan dalam kontrak perkhidmatan - Samada tidak adil - Samada pemohon patut ditempatkan semula ke jawatannya - Tunggakan gaji dan faedah*

d

KONTRAK: *Kontrak lisan - Dibuat semasa pemeteraian kontrak bertulis - Mempengaruhi pemohon untuk mengikat kontrak bertulis - Samada merupakan satu kontrak berasingan di samping kontrak bertulis - Samada mengatasi kontrak bertulis yang bercanggahan dengannya*

e

Pada tahun 1963 pemohon telah menandatangani satu kontrak perkhidmatan dengan responden di mana kontrak telah disambung pada tahun 1967. Pada tahun 1970 satu kontrak perkhidmatan yang tetap telah dimeterai oleh kedua-dua pihak. Fakta menunjukkan bahawa sewaktu mengikat kontrak pada tahun 1963, pemohon telah diberitahu oleh Mother Mary Xavier, bagi pihak responden ('Mother Mary'), bahawa pemohon boleh bekerja dengan responden 'setakat mana yang beliau mahu'. Menurut pemohon jaminan tersebutlah yang mendorong beliau untuk bersara dari perkhidmatan kerajaan dan seterusnya memasuki perkhidmatan responden.

f

g

Fakta juga menunjukkan bahawa ketiga-tiga kontrak di atas tidak mengandungi apa-apa pun peruntukan tentang had umur persaraan. Walau bagaimanapun, pada tahun 1988, responden telah memperkenalkan polisi umur persaraan dalam perkhidmatannya, polisi mana mengkehendaki pemohon bersara pada umur 60 tahun. Pemohon membantah, tetapi polisi tersebut diteruskan juga oleh responden. Akibatnya, pada 14 Mac 1993, perkhidmatan pemohon telah ditamatkan oleh responden, iaitu setelah pemohon mencapai umur 60 tahun.

h

i

- a* Pemohon membuat representasi kepada Mahkamah Perusahaan tetapi representasi tersebut ditolak atas alasan bahawa pemecatan beliau adalah sah disebabkan (i) responden berhak untuk mengenakan polisi mengenai had umur persaraan dan pemohon dengan itu patut bersara pada umur 60 tahun; (ii) penamatan kontrak pemohon pada umur 60 tahun tidak melanggar apa-apa hak kebebasan asas seperti yang tertera dalam Perlembagaan Persekutuan; (iii) kontrak-kontrak perkhidmatan di sini patut dilihat secara berasingan, dan akibatnya, kontrak tetap tahun 1970 tersebut tidak boleh dikaitkan dengan jaminan yang diberikan oleh Mother Mary; dan (iv) jaminan oleh Mother Mary, walau apa pun, adalah terbatal kerana tiada kepastian (uncertainty).
- c* Berikutnya, pemohon memohon perintah *certiorari* untuk membatalkan keseluruhan awad Mahkamah Perusahaan, dan di hadapan yang arif hakim, isu penting yang berbangkit ialah samada Mahkamah Perusahaan, dalam mencapai keputusannya, telah melakukan kesilapan di segi undang-undang.

Diputuskan:

- d* [1] Perjanjian tetap tahun 1970 adalah lanjutan kepada perjanjian-perjanjian yang dibuat pada tahun 1963 dan 1967 dan tidak harus disifatkan sebagai sesuatu yang berasingan. Perjanjian tahun 1970 adalah satu perjanjian yang jelas di mana tiada sebarang had umur persaraan diperuntukkan dan di mana pemohon boleh bekerja dengan responden setakat mana yang beliau
- e* inginkan, iaitu sampai bila-bila masa melainkan pemohon tidak berupaya, berhenti secara sukarela atau meninggal dunia, seperti mana yang dijamin oleh Mother Mary.
- f* [2] Kontrak kolateral dengan Mother Mary perlu dibaca bersama dengan perjanjian tahun 1970. Mahkamah Perusahaan adalah silap bila mentafsir perjanjian tahun 1970 sebagai tidak berkaitan dengan jaminan yang diberikan oleh Mother Mary, atau bila menyatakan bahawa semasa perjanjian tetap tahun 1970 ditandatangani, dorongan daripada Mother Mary sudah tidak wujud dan telah hilang kesannya. Jika jaminan tersebut
- g* tidak berkesan kepada kontrak tahun 1970, maka kontrak berkenaan tidak wujud kerana kontrak tahun 1970 wujud ekoran daripada kontrak-kontrak sebelumnya. Mahkamah Perusahaan jelas gagal memahami bahawa kontrak tahun 1970 itu tidak mengandungi terma mengenai umur persaraan kerana ia berkaitan dengan kontrak-kontrak 1967 dan 1963, di mana kontrak terkemudian itu dimeterai atas jaminan Mother Mary bahawa pemohon
- h* boleh bekerja setakat mana yang beliau mahu.

i

- [3] Mahkamah Perusahaan harus melihat kepada persoalan kontrak di sini dalam skop yang lebih luas, iaitu samada tindakan responden menamatkan perkhidmatan pemohon merupakan satu keadilan kepada pemohon atau sebaliknya. Mahkamah Perusahaan sepatutnya menimbang samada perbuatan responden menghadkan umur persaraan, sedangkan tiada peruntukan mengenai dibuat dalam kontrak 1970, memberi keadilan kepada pemohon atau suatu pencerobohan ke atas hak-hak pemohon. Ini gagal dibuat oleh Mahkamah Perusahaan. a
- [4] Oleh kerana perjanjian tahun 1970 tidak memperuntukkan tentang had umur persaraan, tidak timbul isu samada pemohon patut bersara pada umur 60 tahun atau tidak. Mahkamah Perusahaan dengan itu silap bila memutuskan bahawa pemohon harus bersara pada umur 60 tahun dan bahawa mahkamah boleh menerima pindaan kontrak yang dibuat oleh responden. Demi menjaga keharmonian, Mahkamah Perusahaan sepatutnya tidak membenarkan responden membuat pindaan ke atas perjanjian 1970 untuk memasukkan umur persaraan tanpa persetujuan pemohon terlebih dahulu. b
- [5] Mahkamah Perusahaan juga silap bila memutuskan penamatan perkhidmatan pemohon pada umur 60 tahun tidak melibatkan kepentingan kehidupan seperti yang dijamin oleh Perlembagaan Persekutuan. Pada umur sedemikian, dan pada umur 65 tahunnya sekarang, tidak menjadi suatu situasi yang tidak munasabah untuk pemohon terus aktif dalam kerjanya sebagai seorang konsultan di tempat pekerjaan responden. c
- [6] Permohonan pemohon dibenarkan dan keseluruhan awad Mahkamah Perusahaan No. 191 Tahun 1997 adalah dibatalkan. Walau bagaimanapun, adalah tidak wajar untuk meremitkan pertikaian ini balik ke Mahkamah Perusahaan. Responden dengan itu diperintah menempatkan pemohon semula ke jawatannya sebelum ia diberhentikan dari pekerjaannya tanpa apa-apa cacat dari segi hak yang terakru kepadanya dan dibayar tunggakan gaji dan faedah yang terakru kepadanya mulai dari tarikh pemberhentiannya. d

[Permohonan dibenarkan; perintah sekadarnya.]

Kes yang dirujuk:

- Ang Beng Teik v. Pan Global Textile Bhd Penang* [1996] 4 CLJ 313 (**diikuti**) h
Bharat Bank Ltd Delhi v. Employees of Bharat Bank AIR [1950] SC 188 (**dirujuk**)
Hong Leong Equipment Sdn Bhd v. Liew Fook Chuan & Another Appeal [1997] 1 CLJ 665 (**dirujuk**)
R Rama Chandran v. Mahkamah Perusahaan Malaysia [1997] 1 CLJ 147 (**diikuti**)
Tan Swee Hoe Co Ltd v. Ali Hissain Bros [1980] 2 MLJ 16 (**diikuti**)
Tan Tek Seng v. Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor [1996] 2 CLJ 771 (**dirujuk**) i

- a Perundangan yang dirujuk:**
Industrial Relations Act 1967, s. 20

Bagi pihak pemohon - KP Gengadharan; T/n Genga Maha Wong & Co
Bagi pihak responden - Gan Khong Aik; T/n Lee Hishammuddin

- b** Dilaporkan oleh WA Sharif

PENGHAKIMAN

Abdul Kadir Sulaiman H:

- c** Melalui satu notis usul pemula *ex parte*, pemohon telah memohon kebenaran mahkamah untuk memohon satu perintah *certiorari* dan *mandamus* bertujuan untuk membatalkan keseluruhan keputusan Mahkamah Perusahaan di dalam awad No. 191 Tahun 1997 bertarikh 28 April 1997 yang menolak representasinya untuk ditempatkan semula di dalam pekerjaannya dengan responden dan mengarahkan Mahkamah Perusahaan membicarakan semula
- d** representasinya itu menurut undang-undang. Kebenaran telah diberikan oleh mahkamah ini pada 4 November 1997 dan berikutan dengan itu pemohon telah memfailkan satu notis usul pada 12 November 1997 untuk memohon perintah-perintah seperti di atas.
- e** Pada akhir pendengaran permohonan ini pada 16 Jun 1998 saya telah membuat keputusan membatalkan awad No. 191 Tahun 1997 tersebut serta memerintahkan pemohon ditempatkan semula di dalam pekerjaan asalnya dan dibayar tunggakan gaji dan faedah yang terakru kepadanya. Sekarang saya bantangkan alasan-alasan keputusan saya itu.
- f** Pemohon mula diambil berkhidmat dengan responden melalui satu kontrak selama tiga (3) tahun berkuatkuasa mulai 1 Julai 1963 di mana kontrak tersebut tidak memperuntukkan mengenai had umur persaraan. Sebenarnya di tempat pekerjaan responden pada masa itu had umur persaraan pekerja-pekerjanya tidak diperuntukkan. Apabila kontrak pertama telah tamat, pemohon telah
- g** dilanjutkan perkhidmatannya melalui satu kontrak bertarikh 16 Jun 1967 untuk tempoh selama tiga (3) tahun lagi. Masih tiada sebarang peruntukan dibuat mengenai had umur persaraan pemohon di dalam kontrak yang kedua tersebut. Kemudian pada 16 September 1970, satu kontrak tetap telah diikat di antara pemohon dan responden di mana kontrak ini juga tidak mengandungi sebarang
- h** peruntukan mengenai had umur persaraan pemohon.
- Responden kemudiannya telah memperkenalkan sistem umur persaraan kepada semua pekerjanya pada tahun 1971 kecuali bagi pekerja-pekerja perubatan. Pemohon adalah di bawah kategori pekerja perubatan. Di dalam tahun 1978
- i** responden telah memperkenalkan umur persaraan kepada semua konsultan

termasuk pemohon. Berikutan dari itu responden telah meminta pemohon menandatangani kontrak yang baru di mana di dalam draf kontrak tersebut ada memperuntukkan had umur persaraan iaitu lima puluh lima (55) tahun tetapi pemohon telah enggan untuk menandatangani kontrak yang baru itu.

a

Pada 20 Januari 1988, responden telah memberitahu pemohon bahawa responden telah bersetuju untuk melanjutkan perkhidmatan pemohon sehingga umurnya mencapai enam puluh (60) tahun. Pemohon telah memberitahu kepada responden melalui surat bertarikh 11 Mei 1988 bahawa kontrak beliau dengan responden tidak memperuntukkan sebarang had umur persaraan. Kemudian melalui surat bertarikh 20 September 1988, responden telah melanjutkan umur persaraan pemohon kepada enam puluh (60) tahun. Sekali lagi pemohon telah menyatakan, melalui surat bertarikh 11 Januari 1989 bahawa kontrak beliau dengan responden tidak mengandungi sebarang had umur persaraan.

*b**c*

Melalui surat bertarikh 22 Februari 1993, responden telah memberitahu pemohon bahawa pada 13 Mac 1993, pemohon akan mencapai had umur enam puluh (60) tahun dan selepas tarikh tersebut pemohon akan ditamatkan perkhidmatannya. Sekali lagi pemohon telah menulis surat kepada responden bertarikh 23 Februari 1993 membantah dan menyatakan bahawa pemohon tidak tertakluk kepada had umur persaraan. Walaubagaimanapun, responden telah mengesahkan, melalui surat bertarikh 9 Mac 1993, bahawa pemohon akan ditamatkan perkhidmatan pada 14 Mac 1993.

*d**e*

Berikutan dengan perkara tersebut pemohon telah menganggap dirinya dipecat tanpa sebab yang sah dan membuat representasi di bawah s. 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 di mana akhirnya YB Menteri telah merujuk representasi tersebut kepada Mahkamah Perusahaan. Melalui awad No. 191 Tahun 1997 Mahkamah Perusahaan telah memutuskan bahawa pemohon dipecat dengan sebab dan alasan yang sah memandangkan pemohon telah dibersarakan apabila beliau mencapai umur enam puluh (60) tahun. Dengan demikian Mahkamah Perusahaan telah menolak tuntutan pemohon.

f

Di dalam permohonan ini pemohon telah memberi beberapa alasan bagi menyokong permohonan beliau untuk mendapatkan perintah-perintah seperti yang dipohon. Mahkamah dapat mengklasifikasikan alasan-alasan tersebut secara ringkasnya seperti berikut iaitu pertamanya mahkamah Perusahaan telah melakukan kesilapan di segi undang-undang apabila memutuskan bahawa kontrak kolateral yang merupakan jaminan secara lisan yang dilakukan oleh Mother Mary Xavier yang mewakili responden semasa mengikat kontrak tahun 1963 dahulu itu bahawa pemohon boleh bekerja selama tempoh yang ia mahu sebagai prasyarat pemohon bersetuju berkhidmat dengan responden adalah terbatal kerana ianya tidak menentu (uncertainty). Hujah peguam pemohon di

*g**h**i*

- a* dalam isu ini bahawa Mahkamah Perusahaan telah salah faham isu di hadapannya bahawa kontrak kolateral tersebut adalah terbatal atas alasan tidak menentu. Adalah diujahkan selanjutnya oleh peguamcara pemohon bahawa perkataan yang terdapat di dalam perjanjian tersebut iaitu “as long as you like” bukanlah tidak jelas atau tidak tepat. Ia bermakna bahawa pemohon boleh
- b* bekerja sehingga beliau berhenti secara sukarela, tidak berkemampuan atau meninggal dunia. Pihak responden tidak boleh mengenakan had umur persaraan ke atas pemohon apabila polisi umur persaraan diperkenalkan walaupun ada pekerja-pekerja lain yang mahu menerima had umur persaraan tersebut.
- c* Manakala peguamcara responden pula berhujah bahawa Mahkamah Perusahaan tidak melakukan sebarang kesilapan di sisi undang-undang apabila ia memutuskan bahawa kontrak antara pemohon dan responden adalah terbatal kerana tidak menentu (uncertainty) berdasarkan alasan-alasan iaitu pertamanya semasa pemohon menandatangani kontrak tetap dalam tahun 1970, beliau tidak bertindak atas jaminan yang diberikan oleh Mother Mary Xavier semasa ia
- d* mengikat kontrak pertama di dalam tahun 1963 dahulu bahawa beliau boleh bekerja setakat mana yang beliau mahu. Keduanya pernyataan mengenai jaminan yang dibuat oleh Mother Mary Xavier merupakan satu gambaran yang meragukan untuk membentuk suatu hubungan undang-undang. Ketiganya bahawa ungkapan “as long as he liked or forever” mempunyai banyak
- e* penafsiran dan oleh itu Mahkamah Perusahaan mendapati bahawa kenyataan tersebut adalah terbatal kerana tidak menentu (uncertainty). Adalah diujahkan juga oleh peguamcara responden bahawa dengan ketiadaan klausa yang nyata berhubung dengan umur persaraan di dalam kontrak pekerjaan, adalah menjadi hak responden untuk mengenakan suatu polisi mengenai had umur persaraan.
- f* Di dalam isu ini pemohon telah diberi kontrak selama tiga tahun bermula tahun 1963 dan disambung pula pada tahun 1967, sehinggalah pemohon memasuki satu perjanjian yang tetap dengan responden dalam tahun 1970. Pernyataan pemohon semasa di hadapan Mahkamah Perusahaan bahawa beliau telah didorong (induced) dengan janji yang diberikan oleh Mother Mary Xavier pada
- g* masa itu bahawa pemohon boleh bekerja dengan responden setakat mana yang beliau mahu (as long as he wished). Atas dorongan tersebut maka pemohon telah menandatangani perjanjian pada tahun 1963 dengan terpaksa berhenti daripada berkhidmat dengan Kerajaan, kemudian disambung pula selama tiga (3) tahun pada tahun 1967 sehinggalah perjanjian tetap dibuat pada tahun 1970
- h* antara pemohon dan responden. Dalam perjanjian tahun 1970 tidak ada sebarang peruntukan mengenai umur persaraan bagi pemohon. Saya berpendapat bahawa perjanjian tetap yang ditandatangani dalam tahun 1970 adalah sebagai lanjutan daripada perjanjian-perjanjian yang telah dibuat dalam tahun 1963 dan 1967 dan tidak harus disifatkan sebagai suatu yang berasingan
- i*

tanpa ada hubungkait antaranya. Oleh itu perjanjian pada tahun 1970 adalah suatu perjanjian yang jelas dan tidak samar-samar di mana pemohon boleh bekerja dengan responden setakat mana beliau inginkan, seperti mana jaminan yang telah diberikan oleh Mother Mary Xavier sebelum pemohon masuk berkhidmat dengan responden dalam tahun 1963.

Mahkamah Perusahaan telah menyatakan di halaman 16, awad tersebut iaitu:

The Court would also consider that the assurance that the Claimant could work at the Hospital as long as he liked or forever is too vague An assurance that the Claimant could work as long as he liked or forever in the Court's opinion is void for uncertainty.

Di halaman 17 pula, Mahkamah Perusahaan telah menyatakan:

The Court also considers that the material contract to be examined by the Court is the last of the Claimant's contracts the permanent contract (cl. 3. page 1). If the claimant claimed that he was induced by Mother Xavier's assurance, which contract was he induced to enter? **It is clear that he was induced to enter the first contract, a contract for 3 years.** There was no evidence that when he signed the permanent contract in 1970 the inducement that was given in 1963 was still in his mind. In other words even if there was an assurance given in 1963 it had lost its effect in 1970. (Penekanan ditambah).

Mahkamah Perusahaan telah tersilap di dalam menafsirkan perjanjian yang ditandatangani dalam tahun 1970 sebagai tiada mempunyai kaitan dengan jaminan yang diberikan oleh Mother Mary Xavier lebih awal dari itu. Seperti yang saya katakan di atas tadi, perjanjian pada tahun 1970 adalah sebagai lanjutan daripada perjanjian-perjanjian tahun 1963 dan 1967 di mana tiada sebarang had umur persaraan diperuntukkan. Ini adalah disebabkan oleh jaminan (assurance) yang diberikan oleh Mother Mary Xavier kepada pemohon dalam tahun 1963. Perjanjian tahun 1970 tidak bertujuan membatalkan perjanjian 1967 dan yang akhir disebut ini juga tidak bertujuan membatalkan perjanjian 1963 yang ada hubungkait dengan jaminan yang diberi itu. Oleh itu perjanjian pada tahun 1970 adalah suatu perjanjian yang jelas dan nyata bahawa pemohon boleh bekerja dengan responden sampai bila-bila masa melainkan pemohon tidak berupaya, berhenti secara sukarela ataupun meninggal dunia. Ini memandang kepada keperluan responden mengadakan polisi had umur persaraan secara terhad di dalam tahun 1971 dan sepenuhnya di dalam tahun 1978. Prinsip berhubung dengan kontrak kolateral ini jelas seperti yang dinyatakan di dalam kes *Tan Swee Hoe Co. Ltd. lwn. Ali Hussain Bros.* [1980] 2 MLJ 16 di mana Raja Azlan Shah CJ (Malaya) pada masa itu, ketika mengeluarkan penghakiman mahkamah telah menyatakan di ms 19 iaitu:

- a* In our view those cases are strong authority for the proposition that an oral promise, given at the time of contracting which induces a party to enter into the contract, overrides any inconsistent written agreement. This device of collateral contract does not offend the extrinsic evidence rule because the oral promise is not imported into the main agreement. Instead it constitutes a separate contract which exists side by side with the main agreement.
- b* Adalah jelas dalam kes ini sekarang bahawa kontrak kolateral yang dibuat oleh Mother Mary Xavier pada tahun 1963 harus dibaca bersama-sama dengan perjanjian tetap tahun 1970 di mana pemohon boleh bekerja dengan responden selama mana beliau mahu tanpa adanya polisi had umur bersara pada ketika itu. Oleh itu perjanjian tersebut adalah sah dan jelas. Responden tidak boleh mengubah perjanjian tersebut tanpa persetujuan pemohon. Percubaan responden untuk memperolehi persetujuan pemohon telah gagal. Maka saya mendapati bahawa dalam isu ini Mahkamah Perusahaan telah melakukan kesilapan di segi undang-undang dalam membuat keputusan sedemikian tanpa mengambil kira kontrak kolateral tersebut. Dalam tahun 1963 pemohon memutuskan ikatan kontraknya dengan Kerajaan Malaysia semata-mata berasaskan kontrak kolateral tersebut yang pada jangka panjang akan memberi lebih faedah kepadanya.
- c*
- d*
- e* Alasan kedua yang diberikan oleh pemohon ialah bahawa Mahkamah Perusahaan telah gagal memberi pertimbangan yang wajar kepada keterangan yang relevan dan mencapai keputusan yang tidak munasabah dan berdasarkan kepada pertimbangan fakta yang salah. Peguamcara responden pula berhujah bahawa Mahkamah Perusahaan telah betul di dalam keputusannya untuk memeriksa sama ada terdapat satu kontrak yang mengikat dan sah. Dihujahkan seterusnya oleh peguamcara responden bahawa untuk mengikat kontrak tersebut, mestilah ada suatu niat untuk mengikatnya yang mesti ditunjukkan oleh pihak-pihak dan ia mestilah nyata.
- f*
- g* Perjanjian dalam tahun 1963 dan 1967 adalah jelas bahawa ia adalah sebagai kontrak jangka pendek iaitu masing-masing berkala selama tiga tahun. Selepas kedua-dua perjanjian tersebut tamat, maka perjanjian tetap ditandatangani dalam tahun 1970. Pendapat saya adalah bahawa perjanjian dalam tahun 1970 adalah dibuat ekoran daripada perjanjian-perjanjian dalam tahun 1963 dan 1967 seperti yang dinyatakan terdahulu daripada ini. Adalah tidak betul bagi Mahkamah Perusahaan apabila ia menyatakan bahawa semasa perjanjian tetap ditandatangani, dorongan (inducement) daripada Mother Mary Xavier sudah tidak wujud lagi kerana ia telah hilang kesannya. Jika sekiranya dorongan atau jaminan daripada Mother Mary Xavier tersebut tidak mempunyai kesan kepada kontrak dalam tahun 1970, maka kontrak tersebut tidak wujud kerana kontrak tahun 1970 wujud ekoran daripada kontrak-kontrak sebelumnya. Adalah pendapat saya bahawa Mahkamah Perusahaan dalam hal ini telah gagal
- h*
- i*

memahami bahawa kontrak dalam tahun 1970 itu juga tidak mengandungi terma mengenai umur persaraan kerana ia berkaitan dengan perjanjian-perjanjian dalam tahun 1963 dan 1967, di mana kontrak tersebut ditandatangani oleh pemohon atas jaminan Mother Mary Xavier bahawa pemohon boleh bekerja setakat mana beliau mahu. Mahkamah Perusahaan harus melihat kepada persoalan kontrak antara pemohon dengan responden dalam skop yang lebih luas sama ada tindakan responden menamatkan perkhidmatan pemohon merupakan satu keadilan kepada pemohon atau sebaliknya. Tidak sepatutnya bagi Mahkamah Perusahaan melihat kepada polisi yang dibuat oleh responden mengenai had umur persaraan mulai tahun 1971 sehingga menyebabkan pemohon kehilangan pekerjaan dan sekali gus telah hilang pendapatannya. Prinsip yang dinyatakan oleh Mahkamah Rayuan di dalam kes *Ang Beng Teik lwn. Pan Global Textile Bhd, Penang* [1996] 3 MLJ 137, seharusnya diambilkira oleh Mahkamah Perusahaan. Di dalam kes tersebut Mahkamah Rayuan telah menyatakan di ms 158 iaitu:

Accordingly, in our judgment, the Industrial Court – when it comes to decide whether a workman was dismissed without just cause or excuse – is wholly unconcerned with whether there was a repudiation by the workman of his contract of employment which was accepted by the employer, but rather with the much broader question whether what happened to the workman was just and equitable. If, at the end of the day, it finds that the conduct of the workman in all the circumstances of the case was such that he deserved what he got, then, cadit quaestio. But, if it finds that the act or omission on the part of the employer that deprived the workman of his proprietary right to earn a living to have been without just cause or excuse, then it will, and must, interfere. It must set matters right by making an award in favour of the workman. It may reinstate him. Or, if reinstatement is not the appropriate relief, it will usually award him reasonable compensation according to the circumstances of the particular case.

Dalam kes ini sekarang Mahkamah Perusahaan sepatutnya menimbangkan bahawa apakah perbuatan responden menghadkan umur persaraan, sedangkan di dalam kontrak tahun 1970 tiada peruntukan mengenai had umur, memberi keadilan kepada pemohon atau suatu pencerobohan ke atas hak-hak yang dinikmati oleh pemohon selama ini? Saya berpendapat dalam hal ini bahawa Mahkamah Perusahaan telah melakukan suatu kesilapan undang-undang dan keputusan tersebut adalah tidak munasabah.

Alasan ketiga pemohon ialah bahawa Mahkamah Perusahaan tersilap di segi undang-undang apabila memutuskan bahawa pemohon seharusnya bersara pada umur 60 tahun dan mahkamah boleh menerima pindaan kontrak yang dibuat oleh responden. Dihujahkan oleh peguam pemohon bahawa kebenaran meminda kontrak tetap pemohon oleh responden adalah bercanggah dengan prinsip

- a* membuat pindaan kepada sesuatu kontrak. Dihujahkan selanjutnya bahawa Mahkamah Perusahaan seharusnya memberi kesan kepada niat pihak-pihak waktu pemohon memasuki kontrak tahun 1963 dan bukan memberi kesan kepada polisi responden yang dibuat lebih kurang 15 tahun kemudiannya di mana ia memudaratkan pemohon akibat penamatan kontrak perkhidmatan terhadap pemohon. Di atas isu ini peguamcara responden pula telah berhujah bahawa Mahkamah Perusahaan telah memutuskan bahawa kenyataan responden tidak merupakan satu kontrak yang boleh mengikatnya dan adalah menjadi satu polisi yang baik untuk mengadakan umur persaraan dan ia boleh dimasukkan secara tersirat ke dalam suatu kontrak pekerjaan.
- b*
- c* Tidak dapat dipertikaikan bahawa perjanjian pada tahun 1970 tidak memperuntukkan tentang had umur persaraan. Oleh itu tidak timbul isu sama ada pemohon patut bersara pada umur 60 tahun atau tidak. Mahkamah Perusahaan telah mengemukakan kes *Bharat Bank Ltd. Delhi lwn. Employees of Bharat Bank* (AIR) [1950] SC 188, untuk menyokong keputusannya.
- d* Petikan dalam kes tersebut iaitu:

- e* In settling the disputes between the employers and the workmen, the function of the Tribunal is not confined to administration of justice in accordance with law. It can confer rights and privileges on either party which it considers reasonable and proper, though they may not be within the terms of any existing agreement. It has not merely to interpret or give effect to the contractual rights and obligations of the parties. It can create new rights and obligations between them which it considers essential for keeping industrial peace.

- Pendapat saya bahawa rasional kes di atas ini ialah Mahkamah Perusahaan boleh melaksanakan imbalan keselesaan ke atas kedua-dua pihak dan bukan hanya memberi keuntungan kepada sebelah pihak sahaja. Oleh itu demi untuk menjaga keharmonian pekerjaan, Mahkamah Perusahaan sepatutnya tidak membenarkan responden membuat pindaan ke atas perjanjian pada tahun 1970 untuk memasukkan umur persaraan tanpa persetujuan terlebih dahulu daripada pemohon. Kes-kes lain yang telah dirujuk oleh Mahkamah Perusahaan ialah
- f* *Tan Sek Seng lwn. Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Another* [1996] 2 CLJ 77 dan *Hong Leong Equipment Sdn. Bhd. lwn. Liew Fook Chuan and Another Appeal* [1996] 1 MLJ 481.
- g*

Mahkamah Perusahaan telah menyatakan di dalam awad di ms 20 iaitu:

- h* The Court needless to say is entirely in agreement with the views of the learned Judge. However in the case before the Court the Hospital by retiring the Claimant at the age of 60 years is in no way depriving him of his livelihood which is protected by the constitution the supreme law of the country.
- i*

Saya berpendapat bahawa adalah salah bagi Mahkamah Perusahaan memutuskan seperti di atas kerana dengan penamatan pekerjaan pemohon ketika pemohon berumur 60 tahun adalah nyata ianya melibatkan kepentingan kehidupan pemohon seperti yang dijamin oleh Perlembagaan Persekutuan yang menjadi salah satu hak-hak kebebasan asas (fundamental liberties) seperti yang dinyatakan di dalam kedua-dua kes *Tan Tek Seng* dan *Hong Leong Equipment Sdn. Bhd.* (di atas), yang telah dirujuk oleh Mahkamah Perusahaan. Mahkamah Perusahaan tidak sepatutnya menerima pindaan yang dibuat oleh responden ke atas kontrak tetap tahun 1970 tanpa persetujuan pemohon. Pada 13 Mac 1993 pemohon mencapai umur 60 tahun. Kini ia berumur 65 tahun 5 bulan. Tidak menjadi suatu situasi yang tidak munasabah untuk pemohon pada peringkat umur sedemikian untuk terus aktif dalam kerjayanya sebagai seorang konsultan di tempat pekerjaan responden.

Oleh itu setelah saya mengkaji dan memeriksa keputusan yang telah dibuat oleh Mahkamah Perusahaan melalui awad No. 191 Tahun 1997 saya telah mendapati bahawa Mahkamah Perusahaan telah melakukan kesilapan di segi undang-undang ke atas perkara-perkara yang telah dibangkitkan seperti di atas. Maka saya dengan ini membenarkan permohonan pemohon untuk memindahkan ke mahkamah ini untuk tujuan membatalkan keseluruhan keputusan Mahkamah Perusahaan di dalam awad No. 191 Tahun 1997 bertarikh 28 April 1997 dengan kos di atas alasan-alasan yang telah diberikan oleh pemohon di dalam permohonan tersebut. Dengan ini awad tersebut dibatalkan, dan berasaskan prinsip *R. Ramachandran lwn. Mahkamah Perusahaan Malaysia* [1997] 1 MLJ 145, saya berpendapat bahawa meremitkan kes pertikaian ini balik kepada Mahkamah Perusahaan adalah tidak wajar dengan keadaan dan dengan yang demikian mahkamah ini sendiri akan mengeluarkan perintah susulan daripada keputusan saya membatalkan awad Mahkamah Perusahaan tersebut. Dengan ini responden adalah diperintah menempatkan pemohon semula ke jawatannya sebelum ia diberhentikan dari pekerjaannya dengan responden tanpa cacat apa-apa dari segi hak yang terakru kepadanya sebelum sahaja ia diberhentikan kerja melalui cara persaraan pada 14 Mac 1993 dan dibayar tunggakan gaji dan faedah yang terakru kepadanya mulai dari tarikh pemberhentian kerja tersebut mengikut syarat perkhidmatannya dengan responden.

Dengan yang demikian, soal perintah mandamus yang dipohon oleh pemohon adalah tidak berbangkit lagi.

a**b****c****d****e****f****g****h****i**